



1 OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION

L'objet de cette procédure est de définir comment S.F.C. (SAFRAN Formation Consulting) assure son indépendance financière, détecte et gère les conflits d'intérêts potentiels.

Elle s'applique aux dirigeants, salariés et sous-traitants intervenant pour le compte de S.F.C. Formation Consulting.

2 QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTERET ?

Le conflit d'intérêts est une situation de fait dans laquelle se trouve placée une personne face à deux intérêts divergents, un intérêt général et un intérêt particulier, devant lesquels elle a un choix à faire.

Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle une personne employée par un organisme public ou privé possède, à titre privé, des intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions et des responsabilités qui lui ont été confiées par cet organisme.

L'intérêt personnel de la personne concernée englobe tout avantage pour lui-même ou elle-même ou en faveur de sa famille, de parents, d'amis ou de personnes proches, ou de personnes ou organisations avec lesquelles il ou elle a ou a eu des relations d'affaires ou politiques. Il englobe également toute obligation financière ou civile à laquelle la personne est assujettie.

Le conflit réel

Si l'agent possède un intérêt avéré, le conflit est dit " effectif " ou " réel. Il s'agit d'un intérêt privé susceptible d'influencer la façon dont l'agent s'acquitte de ses responsabilités ou de ses obligations professionnelles. L'influence peut tenir à la nature de ses intérêts (responsabilités familiales, foi religieuse, liens professionnels, appartenance politique, biens personnels, investissements, dettes, par exemple) ou à leur valeur (intérêts dans une entreprise familiale, possibilité de réaliser un bénéfice important, d'éviter une perte, par exemple).

Le conflit apparent

Le conflit peut être " apparent " si le risque n'existe pas en réalité, parce que les intérêts personnels d'ordre privé n'existent pas réellement, ou que les faits en cause ne sont pas certains : l'agent " semble posséder " des intérêts. Une enquête minutieuse est donc nécessaire pour lever tous les doutes. On devra, notamment, vérifier que les fonctions de l'agent ne sont pas incompatibles avec sa situation personnelle, qu'il ne commet pas d'irrégularités ou qu'il ne fait pas preuve de mauvaise foi dans sa façon d'exercer ses responsabilités. Tant que ces faits ne sont pas prouvés, l'agent reste confronté à un conflit d'intérêts apparent et il ne devrait pas pouvoir être mis en cause.

Le conflit potentiel

Le conflit reste potentiel lorsque l'agent possède des intérêts privés qui ne sont pas suffisants à l'instant où la question du conflit est posée, puisqu'il n'existe pas encore de relation entre ses fonctions et ses intérêts privés. En revanche, si les fonctions de l'agent changent ou évoluent, il convient de vérifier que ses intérêts privés ne sont pas de nature à influencer sur la façon dont il pourrait s'acquitter de ses nouvelles fonctions, et de s'assurer ainsi que le conflit reste seulement potentiel.

3 CONFLITS D'INTERETS : PREVENTION, DETECTION ET GESTION

Les conflits d'intérêts pouvant jeter le doute sur l'intégrité et le professionnalisme des intervenants S.F.C., leurs éventualités doivent être repérées au plus tôt. S'ils ne peuvent être évités, toute situation conflictuelle doit être gérée avec équité et dans l'intérêt du client.

Rédigé par :	Vérifié par :	Approuvé par :	Applicable :
Cécile MAZELLIER Formatrice	Estelle BUGNI Formatrice	Patric DELISLE Président	
Le :27/03/2014	Le :27/03/2014	Le : 03/11/2016	Le 15/11/2016

	Gestion des conflits d'Intérêts et Indépendance Financière	2/2
		PC-A0-004-01

2.1 Identification des principaux domaines à risques et déclaration d'intérêt des intervenants

Le principe est celui d'une déclaration individuelle, annuelle de tous les intervenants S.F.C. répertoriant entre autres les points suivants :

- L'exercice d'une activité parallèle ou extérieure,
- La connaissance et la divulgation d'informations " privilégiées ",
- La préparation, la négociation, la gestion ou l'exécution des contrats,
- La participation à la prise de décisions stratégiques importantes,
- L'acceptation de cadeaux et autres avantages,
- La participation aux instances de direction d'entités tierces liées à l'organisme

2.2 Prévenir les conflits d'intérêt

Dans le cas où un des collaborateurs aurait identifié une situation de conflit d'intérêts potentiels spécifiques à ses activités, le respect des outils de gestion, de la politique et des règles de déontologie personnelle doivent permettre de s'efforcer de gérer au mieux ceux qui pourraient survenir.

Le collaborateur ou la direction de S.F.C. ou peut :

- Réaliser l'action de formation en mettant en œuvre, compte tenu de la situation de conflit d'intérêts qu'elle génère, les dispositifs permettant de gérer de manière appropriée la situation afin d'éviter de porter atteinte aux intérêts du client concerné
- Eviter la mise en œuvre de l'action de formation potentiellement génératrice de conflits d'intérêts ou désigner un autre intervenant pour cette action de formation. L'intervenant peut demander à sa direction d'être remplacé pour la formation concernée.
- Informer le client dans le cas où certains conflits d'intérêts ne peuvent pas être correctement traités et communiquer au client les informations nécessaires sur la nature et l'origine des conflits d'intérêts, afin que celui-ci puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause.

4 CONFLITS D'INTERETS : COMMUNICATION

La politique relative à la gestion des conflits d'intérêt est consultable sur le site internet de S.F.C.

<http://www.sfc-formation-consulting.fr/>

Lorsqu'une situation génératrice d'un conflit d'intérêt avéré est détectée, le client en est informé lors de la signature des conventions.

Les déclarations d'intérêt individuelles sont confidentielles et archivées par le directeur de S.F.C. pour l'année en cours.

5 INDEPENDANCE FINANCIERE ET INDEPENDANCE DES PROGRAMMES.

De la détection des conflits d'intérêts dépend l'indépendance financière de S.F.C.

Par ailleurs, S.F.C. est un organisme indépendant qui a comme but d'aider les laboratoires de Biologie Médicale dans leur démarche d'accréditation.

Il construit des programmes de formation en regard des besoins énoncés dans les appels d'offres des marchés publics en en appliquant les normes internationales et les référentiels du COFRAC.

S.F.C. assure ainsi l'indépendance de ses programmes.

La Charte S.F.C. signée par les intervenants garantit également l'intégrité des intervenants.

Aucun enjeu commercial autre n'a été identifié.

Rédigé par : Cécile MAZELLIER Formatrice Le :27/03/2014	Vérifié par : Estelle BUGNI Formatrice Le :27/03/2014	Approuvé par : Patric DELISLE Président Le : 03/11/2016	Applicable : Le 15/11/2016
---	---	---	--